

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGELOLA KEUANGAN PADA SATUAN
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Oleh :

Rohida Utami Monats

Pembimbing : Hardi dan Eka Hariyani

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail : amiimonats@gmail.com

*Effects Of Education, Work Experience, Incentives And Organization
Commitment To Financial Performance on Satuan Kerja
Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir*

ABSTRACT

This research purposes was to determined the effects of education, work experience, incentives and organization commitment to financial performance on Local Work Unit (Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)) at Indragiri Hilir District. Sample in this study is the civil servants who work in the financial section in the units of Indargiri Hilir District. The number of samples taken from each SKPD 120 people. The results showed that the level of education affect the financial performance management. This is evidenced by t count (2.648) $>$ t table (1.66342) with significant (0.000) $<$ (0,05) for the variable levels of education. The fact is that higher education can help in improving analytical and problem solving skills. Work experience affect the financial performance management, as evidenced by the t count (6592) $>$ t table (1.66342) with significant (0.0010) $<$ (0,05) for variable work experience. Work experience will have a positive impact as experienced civil servants will be given a wider variety of tasks that already done so having the ability to complete the tasks assigned and the achievement of performance in terms of financial management. Incentives affect to the financial performance management, ha is evidenced by such t count value (2.770) $>$ t table (1.66342) with significant (0.039) $<$ (0.05). Incentives will have a positive impact as an additional revenue. Civil servant got more motivations in achieving tasks. Organizational Commitment affect the financial performance management, this is evidenced by t count (6784) $>$ t table (1.66342) with significant (0.007) $<$ (0.05). commitment of employees against institutions where they work will improve the financial performance management.

Keyword : *Education, work experience, incentives, and organization commitment*

PENDAHULUAN

Berlakunya pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada Undang-undang Nomor 32 Tahun

2004, dan kini telah direvisi menjadi Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 juga telah direvisi menjadi

Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Menurut Mardiasmo (2002 : 59), Otonomi daerah memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk melakukan pembaharuan dalam sistem pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah.

Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Riau, Kabupaten Indragiri Hilir ini beribukota di Tembilahan. Pada tanggal 22 Agustus 2014, kepala perwakilan BPK RI Provinsi Riau, Drs. Widiyatmantoro menyerahkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir TA 2013. LPH atas LKPD Kabupaten Indragiri Hilir TA 2013 dikemas dalam tiga buku. Buku I adalah LPH yang memuat Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir dan opini atas Laporan Keuangan tersebut. Buku II, memuat LPH atas Sistem Pengendalian Intern dan Buku III adalah LPH atas Kepatuhan Terhadap Peraturan Perundang-undangan.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) kembali memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas LKPD Kabupaten Indragiri Hilir TA 2013. Opini ini sama dengan opini yang diberikan BPK RI atas LKPD Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2012 yang lalu. Opini WDP yang diberikan oleh BPK tersebut diberikan untuk dampak sebagai berikut. (1) saldo Kas Bendahara Pengeluaran per 31 Desember 2013 diantaranya merupakan kekurangan

kas pada Bendahara Pengeluaran Dinas Kehutanan dan Bendahara Pengeluaran Pembantu Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah atas potongan pajak Tahun Anggaran 2013 yang belum disetor ke kas Negara namun digunakan secara pribadi oleh masing-masing bendahara tersebut. Atas ketekoran kas tersebut belum dilakukan SKTJM; (2) Aset Tetap. Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir pada Tahun Anggaran (TA) 2013 s.d.bulan Juni 2014 melakukan inventarisasi fisik aset tetap dan rekonsiliasi penyajian Aset Tetap antara Bagian Keuangan dengan Bagian Perlengkapan sebagai koordinator pengelola Barang Milik Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dan Pengurus Barang masing-masing SKPD. Inventarisasi Aset Tetap dan Rekonsiliasi antara Bagian Keuangan, Bagian Perlengkapan dan Pengurus Barang SKPD belum selesai dilaksanakan pada 29 SKPD dari 56 SKPD, sehingga nilai Aset Tetap pada 29 SKPD tersebut belum menggambarkan keadaan yang sebenarnya; dan (3) Aset Lain-lain. Saldo ini merupakan reklasifikasi dari Aset Tetap Peralatan dan Mesin berupa kendaraan dinas Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir yang sudah dilelang/dijual berdasarkan Surat Keputusan Bupati Indragiri Hilir Nomor: Kpts 454/XI/HK-2013 tentang Penetapan pemenang lelang kendaraan dinas milik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. BPK tidak dapat meyakini kewajaran proses penyajian reklasifikasi Aset Tetap berupa Kendaraan Dinas ke Aset Lain-lain karena hasil pengujian terhadap laporan tim panitia lelang, kontrak kerja dan laporan hasil penilaian dari KJPP Anas Karim

Rivai dan Rekan, risalah lelang dan dokumen pendukungnya tidak disampaikan kepada BPK dengan alasan bencana kebakaran.

Selain hal – hal tersebut diatas, pada Buku II BPK RI menemukan menyajikan permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Intern, diantaranya adalah (1) Terdapat Kelemahan Pengendalian Kas di BUD dan Bendahara Pengeluaran Pada Tiga SKPD; (2) Penatausahaan Persediaan Belum Tertib dan Sisa Persediaan pada Dua SKPD Tidak Diyakini Kewajarannya (3) Pencatatan, Penilaian, dan Pelaporan Aset Tetap Belum Memadai Sehingga Terdapat Aset Tetap Belum Menunjukkan Nilai yang Sewajarnya.

Permasalahan terkait ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain (1) Terdapat Pajak yang Belum Disetorkan oleh Bendahara Dinas Kehutanan dan Bendahara Pengeluaran Pembantu Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah, Penyetoran PPh 21 atas Tambahan Penghasilan pada Dinas Pendidikan Terlambat Disetor serta Hutang Pajak Tahun 2012 pada Bappeda Belum Dibayarkan; (2) Tujuh Kendaraan Dinas Masih Dalam Penguasaan Mantan Pejabat Kabupaten Indragiri Hilir; (3) Penjualan Kendaraan Dinas 96 Unit Roda Empat dan 33 Unit Roda Dua Belum Sesuai Ketentuan; (4) Harga Tiket Pesawat Tidak Sesuai Dengan Harga Sebenarnya dan Terdapat Indikasi Perjalanan Dinas Tidak Dilaksanakan; (5) Terdapat Kelebihan Pembayaran pada Paket Pekerjaan Pembangunan Jembatan Sungai Enok; (6) Lima Paket Pekerjaan Multiyears Tidak Selesai

Sampai Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir dan Tidak Dianggarkan Pada Tahun 2014; dan (7) Penerima Belanja Hibah Belum Menyampaikan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan Dana.

Kinerja dalam hal pengelolaan keuangan pada Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sangat diharapkan meningkatkan kemampuan keuangan daerah yang masih belum maksimal. Oleh karena itu harus adanya upaya meningkatkan kinerja melalui tingkat pendidikan, pengalaman kerja, insentif, dan komitmen organisasi didalam suatu pemerintahan khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan keuangan di SKPD.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2014) berusaha meneliti pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja penngelola keuangan. Dalam hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa variable tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan pada penelitian Dwijayanthi (2013) yang berusaha meneliti Pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu memberikan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja individu.

Dalam uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2014) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan. Dalam penelitian ini akan diganti satu

variable yaitu gaji karena dipenelitian yang dilakukan oleh Widya (2012) yang berusaha meneliti pengaruh gaji terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa variable gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil ini sama dengan penelitian dilakukan oleh Harahap (2014) yang menunjukkan bahwa variable gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan ketentuan gaji yang sudah diatur oleh pemerintah, yaitu dalam PP Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan dan Masa Kerja. Dan Variabel gaji akan diganti menjadi variable insentif atau tambahan penghasilan sesuai dengan saran yang diberikan oleh Widya (2012) bahwa untuk meningkatkan kinerja, pegawai yang berprestasi seharusnya diberikan imbalan berupa hadiah ataupun bonus tambahan (insentif).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanthi (2013) yang meneliti pengaruh insentif, pada kinerja individu dan Yohanes (2013) yang meneliti tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (insentif) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan di Kabupaten Wonogiri, dalam hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa insentif (tambahan penghasilan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Insentif pada Pemerintahan sendiri dikenal dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan beban kerja dan tanggungan kerja yang mereka

terima. Insentif ini merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti diantaranya (1) Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir? (2) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir? (3) Apakah Insentif berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir? (4) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir?

Adapun tujuan penelitian adalah : (1) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir. (2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir. (3) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir. (4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2007: 7).

Tingkat Pendidikan

Menurut Bastian (2007: 184), pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan sangat diperlukan guna memperbaiki kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari nilai tambah yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, baik produk jasa maupun pelayanan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, baik produk dan jasa maupun pelayanan yang mampu bersaing dilapangan kerja yang ada dan yang diperlukan. Peningkatan kualitas SDM dapat melalui peningkatan kualitas pendidikan.

Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh Pajar (2008: 33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut: (1)

Waktu. Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. (2) Frekuensi. Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik. (3) Jenis Tugas. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih banyak. (4) Penerapan. Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas secara tidak langsung seseorang tersebut akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut. (5) Hasil. Seseorang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar pula insentif yang akan diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan sistem insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap perkerjaannya, menurut Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003: 101), insentif adalah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan, sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa

pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Lubis (2010: 54), komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan Keuangan Daerah

Berdasarkan PP Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 4 menyatakan bahwa; (1) Keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. (2) Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebanyak 30 SKPD terdiri dari

1 Inspektorat, 1 Sekretariat, 8 Badan, 16 Dinas, dan 4 kantor. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlibat dalam pengelolaan keuangan SKPD. Jumlah sampel yang diambil dari masing-masing SKPD sebanyak 120 orang.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris (*empirical research*). Menurut Indarto dan Supomo (2002: 29) penelitian empiris merupakan penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi dan pengalaman. Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa perantara orang lain.

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu masing-masing kantor SKPD Kabupaten Indragiri Hilir dan memberikan kuesioner, masing-masing SKPD diberikan 4.

Menurut Sugiyono (2013: 428), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berkerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir yang telah memenuhi syarat sesuai dengan kriteria *purposive sampling* yang telah ditentukan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang langsung terlibat pada bagian pengelola keuangan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Gambaran umum responden dibagi berdasarkan jenis kelamin dan usia. Gambaran umum responden disajikan pada table 1

Tabel. 1
Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	52	59.1%
Perempuan	36	40.9%
Total	88	100%
Usia:		
< 30 Tahun	9	10.2%
31- 40 Tahun	38	43.2%
41- 50 Tahun	29	33%
> 50 Tahun	12	13.6%
Total	88	100%

Sumber: Data primer diolah, 2015

Pada tabel 1 diatas dapat dilihat jenis kelamin responden yang didominasi oleh Laki-laki sebanyak 52 orang (59.1%) dan Perempuan

sebanyak 36 orang (40.9%). Dari usia masing-masing reesponden, responden berusia <30 tahun sebanyak 9 orang (10.2%), usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang (43.2%), usia 41- 50 tahun sebanyak 29 orang (33%), dan usia > 50 tahun sebanyak 12 orang (13.6%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item pada alat ukur dinyatakan valid apabila nilai alpha lebih besar dari nilai korelasi *Pearson* (tabel r). Untuk taraf 5%, nilai korelasi *Pearson* pada tabel r untuk n=88 dan derajat bebas (df) =n-2=86 adalah 0.210

Berdasarkan hasil uji validitas data, hasil yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua variabel yang berarti bahwa data valid.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		t	Sig.
(Constant)	10.161	1.641		6.193	0
Tingkat Pendidikan	0.953	0.36	0.101	2.648	0.01
Pengalaman Kerja	2.059	0.312	0.346	6.592	0
Insentif	0.383	0.138	0.173	2.77	0.007
Komitmen Organisasi	0.639	0.094	0.452	6.784	0

Sumber: Data primer diolah, 2015

$$Y = 10,161 + 0,953 X_1 + 2,059 X_2 + 0,383 X_3 + 0,639 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pengelola Keuangan

X₁ = Tingkat Pendidikan

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Insentif

X₄ = Komitmen Organisasi

e = Faktor pengganggu diluar model

Besaran nilai konstanta sebesar 10,161 satuan berarti bahwa jika variabel bebas dianggap konstan maka besarnya nilai Y adalah sebesar 4,631. Besaran koefisien regresi untuk variabel (X1) adalah sebesar 0,953. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh variabel X1 terhadap nilai (Y). Dalam setiap kenaikan satu satuan nilai variabel X1 maka akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,953 satuan. Tanda positif pada nilai koefisien menunjukkan arah hubungan yang positif antara X1 dengan y.

Besaran koefisien regresi untuk variabel (X2) adalah sebesar 2,059. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh variabel X2 terhadap nilai (Y). Dalam setiap kenaikan satu satuan nilai variabel X2 maka akan meningkatkan nilai y sebesar 2,059 satuan. Tanda positif pada nilai koefisien menunjukkan arah hubungan yang positif antara X2 dengan y.

Besaran koefisien regresi untuk variabel (X3) adalah sebesar 0,383. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh variabel X3 terhadap nilai (Y). Dalam setiap kenaikan satu satuan nilai variabel X3 maka akan meningkatkan nilai y sebesar 0,383 satuan. Tanda positif pada nilai koefisien menunjukkan arah hubungan yang positif antara X3 dengan y.

Besaran koefisien regresi untuk variabel (X4) adalah sebesar 0,639. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh variabel X4 terhadap nilai (Y). Dalam setiap kenaikan satu satuan nilai variabel X4 maka akan meningkatkan nilai y sebesar 0,639 satuan. Tanda positif pada nilai koefisien menunjukkan arah

hubungan yang positif antara x4 dengan Y.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah.

Tabel. 3
Hasil Analisis Regresi Hipotesis Pertama

Variabel independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	2.648	1.66342	0.000	Ha ₁ diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel tersebut diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66342 pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan uji regresi, diketahui t_{hitung} variable kinerja aparat pemerintah sebesar 2.648 dengan signifikan 0.000. dengan demikian t_{hitung} (2.648) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.000) < (0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa Ha₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Hasil Hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanthi (2013) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2014) bahwa variable tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tingkat pendidikan akan memberikan dampak positif karena faktanya adalah bahwa pendidikan yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan pengetahuan seseorang, analitis dan keterampilan pemecahan masalah.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pengelola keuangan.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Hipotesis
Kedua

Variabel independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja	6.592	1.66342	0.010	Ha ₂ diterima

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel tersebut diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66342 pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan uji regresi, diketahui t_{hitung} variable kinerja pengelola keuangan sebesar 6.592 dengan signifikan 0.0010. dengan demikian t_{hitung} (6.592) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.0010) < (0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa Ha₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat pemerintah.

Hasil pengujian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2014) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Sesuai dengan pengapat Mondy (2008: 24), terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berperestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang.

Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena

pegawai negeri sipik yang berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tercapainya kinerja dalam hal pengelola keuangan.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh insentif (tambahan penghasilan) terhadap kinerja pengelola keuangan.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Hipotesis
Ketiga

Variabel independen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Insentif	2.770	1.66	0.000	Ha ₃ diterima

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel tersebut diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66342 pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan uji regresi, diketahui nilai t_{hitung} variable kinerja pengelola keuangan sebesar 2.770 dengan signifikan 0.000. dengan demikian t_{hitung} (2.770) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.039) < (0.05), jadi dapat disimpulkan bahwa Ha₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.

. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanthi (2013) bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan. Mangkunegara (2005: 89), insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi

terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi dan perusahaan.

Insentif akan memberikan dampak positif karena insentif atau tambahan penghasilan ini merupakan salah satu motivasi dalam pencapaian tugas dan kinerja yang bagus.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat.

Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Hipotesis Keempat.

Variabel independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	6.784	1.663	0.007	Ha ₄ diterima

Sumber :Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari table tersebut diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.66342 pada tingkat signifikan 5%. Berdasarkan uji regresi, diketahui nilai t_{hitung} variable kinerja pengelola keuangan sebesar 6.784 dengan signifikan 0.007. dengan demikian $t_{\text{hitung}} (6.784) > t_{\text{tabel}} (1.66342)$ dengan signifikan $(0.007) < (0.05)$. jadi dapat disimpulkan bahwa Ha₄ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Winanti (2014) dan Harahap (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Menurut Wibowo(2007:232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan

yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hasil pengujian ini didukung juga dengan hasil penelitian Arifin dan Rohman (2012) bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat dia berkerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dimana dia berkerja maka akan timbul rasa senang dalam berkerja dan akan lebih berusaha yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Dari hasil penelitian diketahui F hitung (225.623) > F tabel (2.53) dengan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk

mengistemasi nilai variabel dependen.

Koefisien determinasi diantaranya adalah R dan R Square. R menunjukkan keeratan hubungan antar variabel tingkat pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Insentif (X3) Komitmen organisasi (X4) terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Y) sebesar 0.957.

Nilai adjusted R Square sebesar 0.916, menunjukkan bahwakeeratan hubungan antar variabel tingkat pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Insentif (X3) Komitmen organisasi (X4) terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Y) sebesar 91,6%, sedangkan sisanya lagi diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, partisipasi anggaran, desentralisasi dan yang lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama, variabel tingkat pendidikan dapat dilihat dalam uji statistik t yaitu t_{hitung} (2.648) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.000) < (0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.
2. Hasil pengujian Hipotesis Kedua, variabel pengalaman kerja dapat dilihat dalam uji statistik t yaitu diketahui t_{hitung} variable kinerja

pengelola keuangan sebesar 6.592 dengan signifikan 0.0010. dengan demikian t_{hitung} (6.592) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.0010) < (0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pengelola keuangan.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga, variabel insentif dapat dilihat dalam uji statistik t yaitu t_{hitung} (2.770) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.039) < (0.05), jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat, variabel komitmen organisasi dapat dilihat dalam uji statistik t yaitu demikian t_{hitung} (6.784) > t_{tabel} (1.66342) dengan signifikan (0.007) < (0.05). jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum termasuk model regresi pada penelitian ini seperti Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Tingkat Pendidikan serta Pelatihan.

- b. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian diseluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Bagi penulis untuk masa depan yang akan datang dalam mengisi kuesioner sebaiknya responden didampingi langsung oleh peneliti agar informasi yang didapatkan responden lebih tepat.
- d. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sumber pembelajaran dan referensi bagi akademis yang ingin memperelajari dan memahami tentang hal-hal yang memperngaruhi kinerja pengelola keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- BPK-RI. 2014. *Hasil Pemeriksaan Atas LKPD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun Anggaran 2013*.”(<http://pekanbaru.bpk.go.id/?p=18171>)”.
- Dwijayanthi, Dian Maha. 2013. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar*.Junal Akuntansi Universitas Udayana Denpasar Bali.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Marlia. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong*. Skripsi Universitas Bengkulu
- Indiantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitiann Bisnis*. Edisi Pertama. Yoyakarta: BPFE
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Nordiawan, Deddi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pajar, 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*.Skripsi.Surakarta.

- Riau Mandiri. Diakses 15 Januari 2015. Wabup: Kami Akan Lebih Cermat dalam Penyusunan. “(<http://riaumandiri.co/read/detail/2841/wabup:-kami-akan-lebih-cermat-dalam-penyusunan.html>)”.
- Sekaran, Uma, 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN
- Sopian, Ade. 2013. *Antara PPK, PPTK dan PPK-SKPD*. Balai Diklat Keuangan Palembang.
- Suhardjo, Yohanes. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal STIE Semarang
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABET
- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Edisi 2003/2004. Yogyakarta: BPFE
- Tariyo dan Mulyanto, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kopetensi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Vol. 6 No. 2
- IE AUB Surakarta.
- Wangso, Jiwo dan Brotoharsono, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Jakarta: PT Radjagrafindo Persana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Widya. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Besarnya Gaji, dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Waskito di Pamulang*; E-Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sailendra.
- . 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*.
- Peraturan Daerah Indagiri Hilir. 2014. *Peraturan Daerah Indagiri Hilir No 4 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014*.
- Peraturan Mendagri. 2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah. 2005. *Peraturan Pemerintah*

- Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- . 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.*
 - . 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.*
 - . 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.*